

PARECER N.º 48/CITE/2025

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 219-FH/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **10.01.2025**, da entidade empregadora ..., pedido de **emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível**, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções em estabelecimento pertencente à entidade empregadora supramencionada.

1.2. Mediante mensagem eletrónica datada de 11.12.2024, a trabalhadora apresentou **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

“(…)

Eu, ..., gestora de turno com o nº ..., da loja ..., venho por este meio solicitar a modalidade de horário flexível ao abrigo do código de trabalho para colaboradora com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o meu filho, ..., nascido a 25-06-2021. Mas declaro, como envio em anexo, que o mesmo habita só comigo em comunhão de cama e mesa.

Informo ainda que o progenitor não quer saber do menino, nem está em condições psicológicas nem financeiras, para o fazer.

Ainda sobre o pedido de horário flexível e segundo o código de trabalho, não me compete a mim escolher o horário mas sim ao empregador mas tendo em conta a minha categoria acima mencionada ressalvo que no enquadramento dos horários realizados, só me é possível realizar os horários da abertura, das 09:00 às 17:30h, conforme podem comprovar com a declaração que envio em anexo relativo aos horários da minha dependente.

Pretendo folga aos fins de semana, não tenho quem fique com ele.

No que concerne à durabilidade do meu pedido solicito que apelando á vossa razoabilidade atendendo que me seja atribuído o horário por mim requisitado com a maior brevidade possível e sem querer impor uma data de término pretendo usufruir deste benefício até à minha permanência na empresa.

Por tudo isto que declaro ser verdade, apelo à vossa sensibilidade na análise do meu pedido, pois não tenho qualquer intuito de prejudicar o funcionamento e crescimento da empresa nem a colegas.

“(…)”

1.3. Por correio registado datado de 02.01.2025, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado, nos termos a seguir transcritos:

“(…)”

A loja enquadra-se no setor da restauração pelo que está aberta sete dias por semana, com horário de funcionamento ao publico de Domingo a Quinta-feira das 12:00h às 23:00h, sexta e sábado das 12:00h às 00:00h.

Para cumprimento do horário de abertura ao publico a loja dispõe de turnos completos de 40h semanais para abertura, intermédios e fecho.

A Requerente faz parte da equipa de direção pelo que a loja necessita de uma gerente de turno na abertura e outro no encerramento.

A loja tem três elementos na equipa de direção, pelo que a atribuição de horário fixo à trabalhadora irá impedir os demais elementos da equipa de fazer o horário de abertura obrigando os demais elementos a fazer sempre o horário intermedio e de fecho. (...)

Verifica-se que é no período do jantar e ao fim de semana que são necessários o maior número de recursos humanos disponíveis face ao volume de vendas, incluindo a equipa de direção.

A empresa assegura a todos os trabalhadores da loja, incluindo os que desempenham a mesma função da trabalhadora, horários rotativos. (...)

A loja da ... de ..., tem diversos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, pelo que a concessão do horário fixo solicitado pela trabalhadora impede o regular funcionamento da loja atendendo ao número de trabalhadores necessários por turnos e à necessidade de cumprir os horários rotativos necessários no setor de atividade e para com os demais trabalhadores.

Como decorre da jurisprudência citada, o trabalhador não pode exigir um horário fixo à entidade patronal, assim como, compete à entidade patronal no âmbito do seu direito de direção definir os dias de descanso semanal a atribuir à trabalhadora, tanto mais que contrato de trabalho prevê a prestação de trabalho em regime de horário rotativo e por turnos.

Pelo que a entidade patronal não tem obrigação de aceitar o horário fixo requerido pela trabalhadora, assim como, não tem obrigação de aceitar a atribuição dos dias de descanso semanais fixos exigidos pela trabalhadora, tanto mais que, a atribuição dos dias de descanso semanal fixos à trabalhadora vai criar um problema com os demais trabalhadores que deixam de poder usufruir o dia de descanso semanal ao fim de semana, ainda que de forma rotativa.

*Entende a empresa que é essencial à boa gestão da equipa e do funcionamento da empresa permitir que todos possam beneficiar, de forma rotativa, dos horários de turnos e do descanso semanal aos fins-de-semana, o que a conceder á requerente os dias de descanso fixos ao fim-de-semana iria implicar, necessariamente, que colegas tivessem direito a menos dias de descanso nesses dias para compensar a sua ausência, o que constitui uma violação dos princípios da igualdade e equidade entre trabalhadores. Assim e face ao exposto a empresa ... recusa o pedido.
(...)"*

1.4. Não consta do processo remetido à CITE que a trabalhadora tenha apreciado a intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, ao abrigo do seu artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

2.2. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º do Código do Trabalho, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2 do mencionado artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.4. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.5. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.6. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.7. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho,

a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

- 2.8.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.
- 2.9.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.10.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível entre as 9h00 e as 17h30, apenas nos dias úteis, com folgas aos fins-de-semana. Fundamentou o pedido baseada no facto de ser família monoparental e ser mãe de uma criança com 3 anos de idade, a quem foi atribuída a residência no Acordo de Responsabilidades Parentais. A trabalhadora não indicou prazo para vigorar tal regime, contudo, é entendimento maioritário da CITE que, não sendo indicado prazo para a vigência do horário flexível, o mesmo vigorará pelo limite máximo aplicável, *i.e.*, até o menor perfazer 12 (doze) anos de idade.
- 2.11.** Ora, analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que a amplitude horária apresentada – das 9h00 às 17h30 - não permite à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho a que está obrigada, porquanto apenas lhe permite, em cinco dias por semana, cumprir o que equivale a 37h30 semanais, quando a trabalhadora está obrigada a trabalhar 40 horas de trabalho semanal.

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

- 2.12.** Assim, o pedido formulado consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 37h30 minutos, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.
- 2.13.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.
- 2.14.** Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho semanal.
- 2.15.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2.** Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 3.3.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas,

aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

IV - A CITE informa que:

- 4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho (Cfr. n.º 1 do artigo 212.º e n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º).
- 4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189.º e ss. do Código do Procedimento Administrativo, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
- 4.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE JANEIRO DE 2025